

Prot. n. 317/C/2018

Preg.mi Sigg.
Titolari e/o Legali Rappresentanti
delle Imprese associate
LORO SEDI

Ragusa, 15 Novembre 2018

Oggetto: **Modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine – Circolare del Ministero del Lavoro n. 17/18.**

Il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 17/18 fornisce le prime indicazioni interpretative delle modifiche al "Jobs act" introdotte dal c.d. "Decreto Dignità"

Si riporta in allegato la circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018, recante gli attesi chiarimenti in merito alle previsioni in materia di contratti a tempo determinato e somministrazione di lavoro a termine contenute nel Decreto-Legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96 (c.d. "Decreto dignità" v. Circolare n. 328 del 28/8/2018), che ha riformato in tali materie il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (v. Circolare n. 308 del 25/6/2015).

Con la nota in esame, il Ministero fornisce le prime indicazioni interpretative della nuova disciplina, al fine di favorire una uniforme applicazione della stessa.

Nel fare rinvio ad un'attenta lettura della circolare in commento, si sottolinea in particolare che, diversamente da quanto sostenuto da una parte della dottrina, in sede di primo commento alle nuove norme, secondo il Ministero del Lavoro:

- la proroga del contratto a tempo determinato presuppone che restino invariate le ragioni (ove richieste) che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, pertanto non sarebbe possibile effettuare la proroga modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto, ricadente nella disciplina del rinnovo;
- le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, i quali, in attuazione del rinvio di legge, abbiano previsto una durata massima della successione dei contratti a termine pari o superiore a trentasei mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo;
- il Decreto-Legge n. 87/2018 non ha attribuito alla contrattazione collettiva la facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni;
- attraverso l'eliminazione della possibilità che il termine risulti anche "indirettamente" da atto scritto, è escluso che il termine sia desumibile da elementi esterni al contratto, fermo restando tuttavia che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro può continuare ad evincersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come nel caso di sostituzione della

lavoratrice in maternità, di cui non è possibile conoscere anticipatamente l'esatta data di rientro, sempre nel rispetto dei limiti di durata massima;

- l'incremento dello 0,50 per cento del contributo addizionale dell'1,40 per cento della retribuzione imponibile (dovuto per i contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato) si applica in modo incrementale per ciascun rinnovo contrattuale;

- nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore, per i quali, pertanto, si devono rispettare i soli limiti quantitativi percentuali previsti in tema di somministrazione a termine o a tempo indeterminato, secondo la tipologia di contratto intercorrente tra l'utilizzatore e l'agenzia per il lavoro;

- per effetto dell'estensione delle disposizioni previste per il contratto a tempo determinato ai rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione, stipulati tra l'agenzia per il lavoro e il lavoratore, il rispetto del limite massimo di ventiquattro mesi del singolo rapporto (o in caso di successione di contratti a termine) sarebbe da valutare con riferimento non solo al rapporto di lavoro intercorso tra il lavoratore e il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine sia quelli di missione per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale;

- la predetta estensione ha lasciato peraltro inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva applicata dal somministratore, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata;

- il computo dei ventiquattro mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma;

- in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo di dodici mesi presso lo stesso utilizzatore o di rinnovo della missione presso lo stesso utilizzatore, il contratto a termine stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore. Non sono cumulabili, invece, a tal fine, i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata complessiva di ventiquattro mesi dei contratti di lavoro a termine (o la diversa soglia fissata dalla contrattazione collettiva);

- l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a dodici mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore abbia "instaurato un precedente rapporto a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria";

- con riferimento al nuovo limite percentuale, introdotto dalla legge di conversione, in relazione all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine, qualora presso lo stesso utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine, con contratti stipulati prima del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso possono continuare fino alla loro iniziale scadenza. In tal caso, non è possibile effettuare nuove assunzioni a termine, né proroghe, fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri nei nuovi limiti;

- circa il periodo transitorio, che scade il 31 ottobre 2018, in base ad una lettura sistematica, è da ritenere che lo stesso si applichi anche con riferimento alla somministrazione a tempo determinato.

Cordialità

ANCE RAGUSA
II VICE PRESIDENTE
(Geom. Giovanni Bonometti)